

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT RUMBIO JAYA KABUPATEN KAMPAR
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Administrasi Publik (S.A.p) Pada Jurusan Administrasi Negara
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH:
FITRA HERLINDA
10975005671**

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H/2013 M**

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBIO JAYA KABUPATEN KAMPAR FITRA HERLINDA

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar. tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar, serta untuk mengetahui upaya apakah yang dilakukan meningkat motivasi kerja pegawai. Perumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten kampar , dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penggunaan sampel dalam penelitian ini, penulis menetapkan sampelnya adalah keseluruhan dari populasi dimana jumlah populasi yang kecil, yakni seluruh pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar yang berjumlah 16 orang responden, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan menggunakan sempel jenuh adapun dalam penelitian ini memerlukan data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan, kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari penjelasan tersebut. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa, pemberian motivasi pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dalam kategorikan cukup baik, oleh kana itu penulis mengharapkan kepada camat supaya lebig meningkatkan kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai.

Kata kunci : *kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri*

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian motivasi.....	16
2.2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	21
2.3. Teori-teori Motivasi.....	30
2.4. Motivasi Kerja Pegawai Menurut Pandangan Islam.....	35
2.5. Defenisi Konsep.....	37
2.6. Konsep Operasional.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	40
3.3. Populasi dan Sampel.....	41
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5. Analisa Data.....	42

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Latar Belakang	44
B. Stuktur Organisasi.....	47

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Identitas Responden	55
B. Analisis Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	60
C. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar	102

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat kedisiplinan pegawai kantor camat rymbio jaya Kabupaten kampar	6
Tabel 4.1	Stuktur Organisasi	46
Tabel 5.1	Identitas Responden.....	52
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa bekerja.....	54
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	55
Tabel 5.5	Distribusi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 5.6	Responden Terhadap Gaji/Upah Yang Diberikan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	59
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	60
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Uang Lembur Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar	61
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar	62
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terhadap Tranpor Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	63
Tabel 5.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	64
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Terhadap Asuransi Kesehatan (ASKES) Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	67
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Kenyamanan dan keamanan Dalam Bekerja Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya.....	68
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	69

Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Terhadap Ancaman di dalam dan luar Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	70
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Harmonis Sesama Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	71
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Rasa Aman Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	72
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Penerimaan Pegawai Baru Pada Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	74
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kesetiakawanan Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar....	75
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	76
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Yang Diberikan Pimpinan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	77
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Terhadap perhatian atasan pada Kebutuhan pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	78
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	79
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Akan Prestasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	83
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Terhadap Imbalan/Hadiah Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	84
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Terhadap Reputasi dan Prestasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	85
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Terhadap Pujian Lisan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	86
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	87
Tabel 5.29	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Penghargaan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	88

Tabel 5.30	Tanggapan Responden Terhadap Skill Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	90
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	91
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	92
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Terhadap Dijanjikan Kewenangan Lebih Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	93
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Terhadap Potensi Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	94
Tabel 5.35	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.....	95
Tabel 5.36	Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Keseluruhan Indikator.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja bagi pegawai suatu organisasi bukan merupakan sesuatu yang dimiliki nya. Tetapi produktivitas kerja yang dimiliki oleh sesuatu organisasi pada hakekatnya merupakan suatu persyaratan kerja itu sendiri, harus diupayakan oleh pimpinan organisasi tersebut.

Dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, kedudukan dan peran pegawai negeri sipil adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang baik. Dimana misi yang diembankan oleh Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai pelayanan, kesetiaan dan keseriusan kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur Negara yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat. Dimana Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam kedudukan tugas tersebut pegawai negeri sipil harus bekerja secara netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun persyaratan yang memungkinkan pegawai atau karyawannya untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawabnya dapat diharapkan. Apabila pegawai atau karyawan tersebut merasakan kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun non fisik relative terpenuhi. Dengan demikian, apabila membicarakan tentang masalah kepemimpinan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah orang yang menjalankan kebijaksanaan proses bimbingan dan pengawasan dari segala kegiatan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sehubungan dengan semakin meningkatnya tugas pemerintah, baik yang bersifat rutin maupun kegiatan pembangunan. Maka sangat jelasnya bahwa dengan administrasi dan manajemen yang baik segala kegiatan dapat dicapai dengan baik. Apa bila tidak demikian kemungkinan besar tujuan tidak akan tercapai atau terlaksana sesuai dengan yang ditetapkan. Oleh karenanya pemberian motivasi yang terarah dari pimpinan akan mengembangkan segenap daya dan potensi yang dimiliki untuk bisa digunakan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan kerjasama yang kompak antara pimpinan dan yang dipimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologis serta keahlian dari masing-masing anggotanya. Karena perlu diingat bahwa kelompok sebagai bagian dari individu akan mempunyai respond dan loyalitas yang berbeda terhadap setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sehubungan dengan hal tersebut motivasi menurut para ahli, menurut *Manulang (1993:146)* motivasi merupakan pemberian semangat atau dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat kerja dan dorongan oleh atasan kepada bawahan akan ditunjukkan supaya bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih semangat untuk melakukan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Motivasi kerja adalah merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka dapat mempermudah, memperkecil kekeliruan dan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberi motivasi kepada seluruh pegawai atau karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Selain itu pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin akan mampu merangsang pegawai atau karyawan menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Karena usaha pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan prestasi kerja yang dilakukan juga akan memperhatikan pola karier dari seorang pegawai atau karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Karena dengan prestasi kerja yang baik, mereka akan lebih mudah menyusun pola karier yang mereka lakukan.

Salah satu lembaga pemerintah yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, sebab lembaga ini merupakan lembaga yang banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Camat sebagai kepala pemerintahan dan Wilayah Kecamatan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya berperan sebagai seorang pemimpin, yakni memimpin Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor tersebut. Disamping itu camat juga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan atau pemerintahan yang sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, yang mengepalai sebuah Daerah yang disematkan kecamatan.

Dimana salah satu tugas dan fungsi dari Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan bentuk-bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan berdasarkan keputusan Bupati Kampar nomor 37 Tahun 2008.

1. Pelayanan administrasi public, yang meliputi pelayanan dalam pembuatan KTP, KK, , Surat Keterangan Kematian dan Surat Pindah

2. Pelayanan dalam perolehan perizinan IMB, SITU dan Surat Keterangan Kelahiran, dimana sifatnya hanya memberikan surat pengantar untuk diteruskan kepada instansi terkait.
3. Pelayanan dalam pengurusan surat keterangan meliputi SKGR, Surat keterangan ordimisili dan surat keterangan bersih lingkungan.

Sehingga dengan banyaknya bentuk pelayanan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan tugasnya, maka sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dari pemimpin sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut, meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, kebutuhan sosial dan penghargaan yang merupakan aktualisasi dari para pegawainya.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan pemberian motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada orang yang menerima motivasi, seperti bonus, insentif, pemberian piagam, keamanan kerja, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar yang menunjang indikasi masih kurangnya semangat motivasi kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun gejala-

gejala yang timbul dapat dilihat dari para pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya dapat dilihat sebagai berikut ini :

1. Kurangnya perhatian camat terhadap para pegawainya dalam menjalani aktivitas di kantor camat, ini terlihat adanya sejumlah para pegawai camat yang selalu terlambat masuk kantor dan salah satu kasus ringan tersebut diatas dapat dijadikan suatu rujukan fenomena pada penelitian ini.
2. Adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dan keluar masuk pada jam kerja..
3. Adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja.

Selain dari pada itu, juga dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dan hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 1.1. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar Tahun 2011

Bulan	Jumlah pegawai	Absen	Terlambat Masuk	Cepat Pulang	Keluar Masuk
Agustus	16	10	4	5	8
September	16	5	4	7	10
Oktober	16	7	8	6	7
Nopember	16	12	9	10	11
Desember	16	9	5	8	9

Sumber : Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, Tahun 2011

Dari table diatas dapat dilihat bahwa pada setiap bulannya masih ada pegawai yang absen, terlambat masuk, cepat pulang kantor dan sering keluar masuk kantor.kondisi ini menerangkan bahwa pada setiap bulannya terjadi

pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai, yang menyebabkan tertundanya penyelesaian pekerjaan. Oleh karenanya sangat dibutuhkan pemberian motivasi kepada pegawai oleh pimpinan, supaya penyelenggaraan disiplin kerja yang dilakukan dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

Kemudian dari gejala diatas dapat dilihat dari arti pentingnya pemberian motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di setiap instansi atau lembaga terutama di instansi pemerintah kecamatan dalam upaya pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dengan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “ **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar**”

1.2. Perumusan Masalah

Dengan motivasi yang tepat diharapkan dapat memandang tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dan suatu keharusan yang mesti dikerjakan dengan hasil optimal, dengan Motivasi diharapkan agar Pegawai merasa bahwa organisasi atau Kantor dimana ia bekerja sebagian dari kehidupannya.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

- b. Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

1.3. Tujuan dan kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

b. Kegunaan Penelitian

Adapun mamfaat atau kegunaan dari penelitian ini yaitu :

- a. Sebagai bahan informasi peneliti-peneliti lainnya, dengan konteks permasalahan yang sama.
- b. Sumbangan pemikiran kepada pihak yang mempunyai hubungan dengan masalah ini.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam enam bab dimana masing-masing bab diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini mengurai tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini mengurai mengurai tentang keadaan geografis Kantor Camat Rumbio Jaya, dan struktur organisasi Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dalam upaya-upaya meningkatkan tugas pemerintah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian mencakup motivasi kerja pegawai, sehingga akan dapat menjawab secara ilmiah permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini .

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diberikan suatu kesimpulan dari hasil permasalahan penelitian serta saran sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1.1. Pengembangan Pegawai

Dalam rangka menunjang kelancaran aktivitas organisasi, khususnya kantor atau instansi pemerintahan, maka administrasi dan manajemen serta pegawai atau karyawan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berbeda diluar dari individu. Kadang kala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan, suatu arah yang dikendaki oleh motivasi.

Administrasi adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya, Menurut *hadari nawawi (1990:30)*

Artian diatas dimaksudkan bahwa administrasi dalam arti luas, sedangkan pengertian administrasi dalam arti sempit adalah administrasi sebagaimana yang kita dengar sehari-hari yaitu tata usaha yang meliputi : surat menyurat, ketik mengetik, arsip mengarsip, pembukuan dan lain sebagainya.

Akan halnya manajemen, banyak pendapat mengatakan bahwa manajemen adalah bagian dari administrasi, dan adapula sebaliknya. Sebenarnya keduanya tergantung dari tempat atau Negara, pendapat itu berasal (*prajudi, 1982:32*) administrasi dan manajemen yang baik akan

menbantu dalam mencapai tujuan dan mempermudah dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Stoner (dalam rahardi,2002:10) menyatakan bahwa menejemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pegawai negeri sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur Negara yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat, dimana pegawai negeri sipil bertugas melayani masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata.

Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia atau pegawai berperan penting dalam manajemen (*Hasibuan, 1995;8*) Hasibuan mendefenisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat, serta fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah Terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian penggandaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, disiplin dan pemberhentian.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, dibutuhkannya administrasi dan manajemen yang baik serta SDM atau pegawai yang berprestasi, tentu saja pegawai yang berprestasi menurut Undang-undang seperti dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengembangan Kerja Pegawai Negari Sipil Nomor 46 Tahun 2011 :

- a. Bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.
- b. bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b serta untuk memenuhi ketentuan mengenai penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah tentang pegawai yang dimaksud dengan:

- 1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan.
- 2. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
- 3. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

4. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
5. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
6. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.
8. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.
9. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari pejabat penilai.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Lanjut ke pasal ke dua tentang penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya hanya ditujukan pada sumber daya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (*Hasibuan, 2000:141*).

Motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (*George R. Terry, 1986:328*).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja berprestasi dalam mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut. (*Manulang, 1997:14*).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi timbul dari diri individu sendiri dan bias karena factor ransangan dari luar. Menurut A.H Maslow (*Winardi 2001:11*) mengemukakan proposisi penting tentang perilaku manusia, meliputi :

a. Kebutuhan fisiologis

yaitu pada tingkatan terendah pada hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi terhadap kebutuhan fisiologis. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia. kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan rasa aman

yaitu apabila kebutuhan fisiologis cukup (tidak perlu sepenuhnya dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi manusia. misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup

c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Sewaktu kebutuhan fisiologis dan keamanan relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan social merupakan tingkatan berikutnya menjadi monivator penting bagi prilakunya. Misal, kebutuhan yang diterima oleh kelompok.

d. Kebutuhan penghargaan

Dalam hirarki Maslow pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan atau penghargaan dari pihak lain. Misal, kebutuhan untuk menghormati, pengakuan dan dihargai.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Dalam hal meneliti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Selanjutnya *Mitcell (dalam Winardi, 2001:1)* mengemukakan bahwa definisi motivasi adalah motivasi yang mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan, dan terjadi prestasi kegiatan-kegiatan suka rela (volunter) yang diarahkan kearah ketujuan tertentu.

Sedangkan menurut *Siagian (dalam Manulang dan Marihot AMH Manulang, 2001:193)* berpendapat bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut *Terry* bahwa motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu. *(dalam Manulang dan Marihot AMH Manulang, 2001:193)*

Sedangkan *Wohjonsumadjo* mengatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. *(dalam Manulang dan Marihot AMH Manulang, 2001:194)*

Menurut *Hasibuan (1994:158)* pengertian motivasi adalah pembebanan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai tujuan.

Motivasi penting karena motivasi adalah suatu dorongan ataupun pendukung manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, motivasi ini makin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan berintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya *Hasibuan (2003;93)* mengatakan mengapa motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya?

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara atau meningkatkan kegairan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Manajer dalam memotivasi ini, harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaan.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin realisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik manusia umumnya dan bawahan khususnya individu. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi.

Motif merupakan merupakan suatu perangsang suatu keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dimana setaip motif mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin di capai (*Hasibuan, 200: 144*).

Sedangkan motif itu sendiri adalah merupakan daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (*Martoyo, 2002:164*).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu ransangan ataupun dorongan yang bisa membuat perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat besar terhadap pekerjaannya. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.
4. Pimpinan menetapkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat (Moekijet, 2002”133).

Pendapat lain juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai adalah (*Nitisemito, 1999:199*)

1. Lingkungan kerja
2. Kompensasi
3. Promosi.
4. Pengembangan karyawan

Dari beberapa tentang pengertian maupun prinsip-prinsip tentang semangat motivasi kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip motivasi kerja merupakan sikap mental kerja pegawai untuk bekerja sama supaya lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat terciptanya hasil kerja baik dan optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya factor yang dominan mempengaruhi turunya motivasi kerja adalah rasa ketidak puasan para pegawai. Kepuasam pegawai akan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dikatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kemenangan psikologis dan pada

gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini mempunyai motivasi kerja yang rendah, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (*Handoko, 1998:196*).

Pada dasarnya kerja didahului dengan adanya motivasi yang mengacu pada dorongan atau upaya memuaskan suatu imbalan dari usaha yang telah dilaksanakannya. Motivasi yang tinggi jika imbangi dengan kepuasan kerja maka akan memberikan nilai positif bagi organisasi dan pegawai itu sendiri.

2.3.1. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagiannya. (*Nitisemito, 1999:104*).

Selain lingkungan kerja yang menjadi perhatian dalam melakukan pekerjaan adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan seperti sarana gedung yang memadai, peralatan kantor dan juga factor manusia yang ada didalamnya. Bila lingkungan itu kondusif, maka pegawai akan dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat motivasi kerja pegawai akan berada pada tingkat yang tinggi pula.

2.3.2. Kompensasi

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian kompensasi. Berikut beberapa kompensasi dari para ahli : Kompensasi merupakan apa yang mereka terima dari para karyawan atau pegawai sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (*Simora, 2004:442*).

Melayu SP. Hasibuan memberi definisi kompensasi sebagai berikut “kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang maupun tidak, diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan (*Hasibuan, 2000:442*).

Dari beberapa pendapat tentang kompensasi yang telah di lampirkan diatas, maka dapt ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah kebijakan pemberian materi yang dilakukan atasan kepada bawahannya dengan menentukan beberapa aspek standar. Kompensasi dilihat dari sub indikatornya adalah :

- a. Bonus adalah pemberian berupa materi dan non materi oleh atasan atas keberhasilan atau prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Insentif adalah pemberian rangsangan berupa tambahan penghasilan (uang atau barang) oleh atasan terhadap pegawainya untuk menambah gaierah kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Pemberian kompensasi ini akan memberikan dampak kepada kedua belah pihak, disatu sisi memberikan keuntungan bagi perusahaan diantaranya *(Mulia Nasution, 1998:160)*.

1. Optimalisasi karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang tepat serta menarik akan merangsang agar karyawan bekerja dengan magsud mencapai prestasi yang tinggi.

2. Mengikat karyawan

Jika pemberian kompensasi yang baik dan tepat diharapkan nantinya akan memikat karyawan untuk bekerja pada satu perusahaan saja.

3. Memikat karyawan

Meskipun sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui gaji sebenarnya yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga local, mereka membandingkan tawaran-tawaran pekerjaan dan skala gaji. Pelamar kerja yang memperoleh dari satu tawaran tentu saja membandingkan tawaran-tawaran moneter. Karena lebih muda membandingkan jumlah rupiah sehingga pelamar lebih sering meletakkan bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan dengan faktor-faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan-tunjangan dan imbalan intrinsik.

Sedangkan disisi lainnya pegawai (karyawan), kompensasi akan memberikan mamfaat seperti :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi kerja karyawan.

Pada umumnya setiap tenaga kerja membutuhkan kesehteraan pada dirinya dan keluarganya. Karena kesehteraan keluarga menghendaki terbentuknya keluarga yang bahagai sehingga pegawai merasa tenang dan aman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jaminan sosial harus sudah diatur semenjak karyawan yang bersangkutan aktif kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jaminan sosial maka dibawa ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang jaminan sosial.

Menurut Undang-undang tenaga kerja No.3 tahun 1992 hal.10 mengenai jaminan sosial didefenisikan sebagai berikut : “Program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerjaan dan pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk pemberian tunjangan kepada pegawai atau karyawan prihal kebutuhan secara langsung yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktifitas

pegawai jaminan sosial juga memberi berlangsungnya status penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghasilan yang hilang.

2.3.3. Promosi jabatan

Promosi adalah suatu cara atau teknik meningkatkan moral karyawan dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas. Promosi disrtikan sebagai kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus pengkuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Pada umumnya organisasi menggunakan dua kreteria dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu (Siagian, 2002:169).

a. Prestasi kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penelitian atas hasil kerja yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dalam artian, promosi merupakan penghargaan atas prestasi kerja dengan pertimbangan potensi, kemampuan yang

bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi harapan organisasi.

b. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah masa kerjanya yang paling lama, banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, diantaranya :

1. Sebagai penghargaan atas jasa seseorang yang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
2. Mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama masa kerjanya mendapatkan promosi.

Dengan adanya promosi diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dengan tercapainya kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, raji dan disiplin dalam melaksanakan tugas dalam organisasi.

2.3.4. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan atau pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai atau karyawan adalah

setiap kegiatan yang dimaksud untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (*Moekijat, 1991:8*)

Robert L. Manthis mendefenisika pengembangan pegawai atau karyawan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecapan pegawai guna pertumbuhan yang bwerkesinambungan dalam organisasi. Pengembangan pegawai atau karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan (*Moenir, 1992:1600*).

Semakin berkembang sebuah organisasi semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan menggerakkan organisasi hingga mencapai visi dan misinya. Selain dari itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas juga untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang sangat besar. Dengan demikian efesiensi dan efektifitas dalm sebuah organisasi akan dipertahnkan bahkan ditingkatkan.

2.4. Teori-Teori Motivasi

2.4.1 Teori dua faktor Dari Herberg

Teori dua factor ini diperkenalkan oleh prederic Herberg, berdasarkan penelitian empirisnya terhadap 200 orang insinyur dan akuntan sekitar tahun 1950-an. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis factor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua factor tersebut adalah factor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers atau monivating factors*), serta factor yang mendorong kepada ketidak puasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers atau hygiene factors*). (sule dan kurniawa, 2004:245).

Secara lengkap teori dua factor Federick Herzberg yaitu :

1. Factor intrinsic (monivator) factor ini dihubungkan dengan kepuasan kerja, seperti pretasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Bila mreka senang dengan pekerjaannya, maka ia cendrung menghubungkan hal ini dengan mereka sendiri.
2. Factor ekstinsik (hygiene), menjelaskan apabila seseorang atu pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka cendrung mengutip factor ekstinsik, factor ini dihubungkan ketidak puasan kerja seperti kebijakan pemimpin, penyediaan hubungan antara pribadi dan lokasi kerja (Robbins, 2001:169).

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memuaskan karyawan atau pegawai yang disebut motivator yaitu :

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan atau peningkatan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan untuk tumbuh

Kemudian faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pegawai atau karyawan yaitu :

- a. Gaji
- b. Keamanan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur Perusahaan
- f. Kualitas Pegawai Teknis
- g. Kualitas Hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan/bawahan

2.4.2 Teori X dan Y Mc. Gregor

Duoglas Mc. Gregor mengembangkan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negative yang ditandai dengan teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan teori Y. setelah mengkaji cara para menejer mengeneikaryawan, Mc.Gregor menyimpulkan bahwa pandangan smenejer mengenai kodrat manusia didasr pada kelompok asumsi tertentu, dan menuntut asumsi-asumsi ini, manajer cenderung menularkan cara berperilakunya kepara bawahan.

Ciri-ciri teori X yaitu :

1. Rata-rata pegawai atau karyawan mals dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya pegawai atau karyawan tidak berambisi mncapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab.
3. Pegawai atau karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pegawai atau karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
5. Kurang suka menerima perubahan dan keinginan tetap seperti yang dahulu.

Sedangkan teori yang kedua yaitu teori Y, yang mempuyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Rata kryawan rajin dan suka bekerja

2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja
3. Selalu ingin berubah dan merasa jenuh pada hal-hal yang menonton
4. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar
5. Sebenarnya mereka dapat produktif (*Umar, 1996:41*).

2.4.3. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Tokoh motivasi lain mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain adalah David C. McClelland menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain. “ada tiga kebutuhan manusia ini menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsure-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja” (*Thoha, 1983:236*).

Ada beberapa karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi yaitu :

1. orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri dari pada bekerja dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan

bantuan orang lain, mereka lebih suka memilih orang yang berkompeten dari pada sahabat sendiri.

2. Orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung serikonya.
3. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya (*Gitosudarmo dan sudita, 2000, 36*).

Teori kebutuhan Mc. Clelland yang kedua yaitu afiliasi, afiliasi merupakan suatu kegiatan untuk melakukan hubungan yang hangat dan bersahabat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial Maslow (*Gitosudarmo dan sudita 2002:38*).

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain.
2. Mereka cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungannya.
3. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain (*Gitosudarmo dan sudita 2000:38*).

Teori kebutuhan Mc. Clelland yang ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan, merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan

orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut

(Gitosudarmo dan sudita 2000:39).

2.5. Motivasi Kerja Pegawai Menurut Pandangan Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya agar senantiasa berusaha dan berikhtiar dalam mengisi hidupnya, selain bersyukur dan beribadah sesuai dengan yang diperintahkan melalui firman Allah SWT dan sunnah Rasul. Islam sangat mengharapkan agar penganutnya mampu meraih kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupannya. Hal ini akan dapat diraih melalui kerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja dan mempunyai motivasi kerja yang baik.

Sebagai mana firman Allah dalam surat AL-Zalzalah 7-8 yang artinya.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya : barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.(7) dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.(8)

Dalam surat AL-Zallah diatas, jelas bahwa siapa yang berbuat kebaikan, maka dia akan mendapat balasan, begitu juga sebaliknya, barang siapa yang melakukan keburukan atau kejahatan niscaya tunggulah balasannya.

Dikaitkan dengan permasalahan yang saya teliti, jika seorang pegawai atau karyawan melakukan yang terbaik untuk organisasi atau instansi, maka dia akan mendapat balasannya, misalnya, mendapatkan penghargaan, bonus atas apa yang mereka berikan kepada organisasi. Dan begitu juga sebaliknya, jika pegawai menganggap remeh tugas yang dibebankan organisasi kepadanya, maka ia akan mendapat balasannya pula, misal pegawai tidak mendapatkan bonus.

2.6. Defenisi konsep

Defenisi konsep merupakan batasan pengertian terhadap factor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi konsep yang digunakan :

1. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan daya kegairahan kerja pegawai, supaya mereka mau bekerja lebih efektif dan berupaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan'
2. Kompensasi adalah sesuatu pendapatan pegawai berupa uang maupun tidak atau imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
3. Promosi kerja adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berpestasi yntuk memangku tanggung jawab yang lebih besar berupa kenaikan pangkat, disertai dengan kenaikan gaji dan wewenang yang lebih tinggi.
4. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar karyawan atau pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dalam tugasnya.
5. Pengembangan karyawan adalah segala usaha yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi kerja para anggota organisasi atau instansi yang kurang aktif.

2.7. Konsep Operasional

Konsep Operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengatur variabel (*Masri Singaribun, 1989*) Konsep Operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indicator-indikator yang lebih memudahkan operasional dari suatu penelitian.

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu adalah Motivasi Pegawai, sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Adapun waktu penelitian ini yang penulis lakukan mulai dari 01 Oktober-30 Desember 2012

1.2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mendapat data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan maupun pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data dan informasi yang diperoleh dari lapangan secara langsung berdasarkan Kuesioner, observasi dan wawancara

2. Data Sekunder

Yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar seperti : absensi, dan sejarah singkat tentang Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

1.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (*sugiyono, 2003: 93*). Adapun Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor camat rumbio jaya, yang berjumlah 16 orang.

b. Sampel

Menurut sugiyono (2003: 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2003;96). Yang berjumlah 16 orang pegawai, atau keseluruhan dari populasi.

1.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

Yaitu memberikat sejumlah pertanyaan secara tertulis terhadap subjek penelian.

b. Wawancara

Yaitu sejumlah pertanyaan secara langsung kepada Kepala Bagian Kesejahteraan Sosial Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

3.5. Analisis Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka data tersebut akan dikelompokkan kemudian data dianalisa secara deskriptif kualitatif yang diproses menggunakan persentase.

Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Teknik ini menurut *Suharsimi Arikonto* sering disebut dengan teknik Deskriptif Kualitatif dengan Persentase.

$$\text{Dengan Rumus } P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Ketentuan penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Baik : (80%-100%)
- b. Baik : (60%-79%)
- c. Cukup Baik : (40%-59%)
- d. Kurang Baik : (30%-39%)
- e. Tidak Baik : (Kurang dari 30%)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sesuai perkembangan dan kemajuan pembangunan di kab. Kampar dan laju perkembangan Penduduk, luas wilayah, potensi ekonomi, social budaya dan politik yang dibeban tugas serta volume kerja dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta peningkatan pelayanan kepada masyarkat terutama terutama di Kec. Dan mendikat aspirasi masyarakat maka sangat perlu dibentuk Kec. Baru guna memperpendek jarak, waktu dan mempercepat masyarakat dalam beru sehingga pada tahun 2005 Kec Kampar memekarkan menjadi 4 Kecamatan.

Kecamatan Rumbio Jaya adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Kampar yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Kampar dan diresmikan pada tanggal 05 Desember 2005 dengan SK Bupati Nomor 393 Tahun 2005 yang terdiri dari 6 Desa. Kemudian pada Tahun 2007, desa Teratak dimekarkan menjadi 2 (dua) Desa, yaitu Desa Teratak dan Desa Simpang Petai. Dengan demikian Kecamatan Rumbio Jaya pada Tahun 2008 telah memiliki 7 Desa yaitu :

1. Desa Pulau Payung;
2. Desa Teratak;
3. Desa Alam Panjang;
4. Desa Bukit Kratai;

5. Desa Batang Batindih;
6. Desa Tambusai, dan;
7. Desa Simpang Petai.

Luas wilayah Kecamatan Rumbio Jaya adalah 78,42 Km² (Tujuh puluh delapan koma empat puluh dua kilometer bujur sangkar) dengan jumlah penduduk 16.125 (enam belas ribu seratus dua puluh lima) jiwa serta 4.068 (empat ribu enam puluh delapan).

Kepala keluarga. Penduduk Desa Alam Panjang, Pulau Payung dan Teratak bermukim di sepanjang aliran sungai Kampar dan 3 (tiga) Desa lainnya merupakan Desa Ex Transmigrasi.

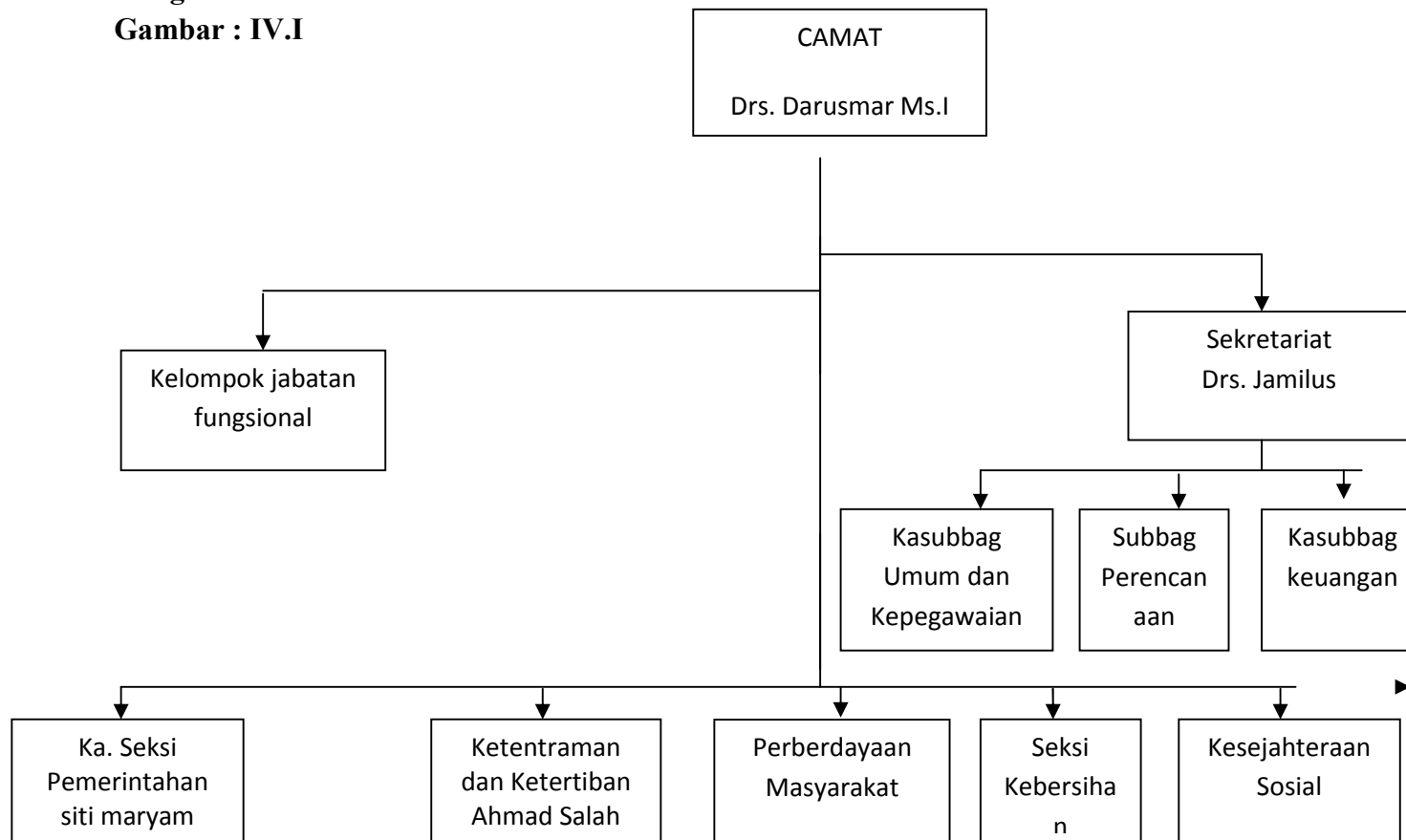
Relief wilayah terdiri dari 80 % daerah datar, 10 % daerah berbukit dan 10 % daerah landai. Penyebaran daerah berada di sekitar aliran sungai Kampar, daerah berbukit terletak di bagian Selatan dan Daerah landai berada di bagian Timur. Ketinggian wilayah berkisar antara 30-40 meter di atas permukaan laut.

Dilihat dari situasi daerah keadaan alamnya mempunyai jenis tanah pot solid yang berwarna kuning lebih kurang 60 % dari luas wilayah, tanah gambut 10 % dan alluvial (endapan) 30 % yang terletak di sepanjang sungai Kampar. Daerah ini beriklim tropis, dengan curah hujan rata-rata 2.974 mm/tahun dan temperaturnya berkisar antara 26⁰-30⁰ C.

Dalam menjalankan tugas dan kegiatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan keputusan Bupati Kampar nomor 37 Tahun 2008 tentang uraian tugas jabatan structural pada kantor Kecamatan.

B. Stuktur Organisasi

Gambar : IV.I



Sumber : Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Struktur organisasi Pemerintahan Kecamatan Rumbio Jaya disusun berdasarkan hal sebagai berikut :

1. Undang-undang nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swantara Tingkat Sumatra Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Negara RI NOmor 1646);
2. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4389);
3. Undang-undang Nomor 2044 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4437);
4. Undang-undang NOmor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah NOmor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, tambahan lembaran Negara RI Nomor 4737);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4741);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;

8. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor : 22 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Bangkinang Seberang, Kampar Utara, Rumbio Jaya, Kampar Timur, Kampar Kiri Tengah, Gunung Sahelan, Perhentian Raja dan Koto Kampar Kiri Hulu.
9. Surat Keputusan Bupati Kampar Nomor 393 tahun 2005 tentang Pembentukan Kecamatan Rumbio Jaya Hasil Pemekaran Dari Kecamatan Kampar.

Untuk program kerja dan kegiatan pada Kantor Camat Rumbio Jaya sesuai dengan hal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Camat

Dalam pelaksanaan tugas Camat setiap tahunnya membuat program kerja/kegiatan, yaitu ;

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.
- h. Melakukan pengelolaan administrasi umum yang meliputi kesekretariatan, program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan organisasi kecamatan.
- i. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan tugas-tugas pelimpahan kewenangan yang telah diberikan oleh Bupati kepada Camat.

- j. Membuat program kerja tahunan dengan mengacu pada program kerja pemerintah kabupaten Kampar.
- k. Menjalankan kebijakan pemerintah Kabupaten Kampar di tingkat Kecamatan
- l. Membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan Pemerintah dalam bidang pembangunan di tingkat Kecamatan.
- m. Menetapkan prosedur pedoman teknis terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- n. Melaksanakan pembinaan karir pegawai dilingkungan Kecamatan
- o. Memberikan saran atau pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretaris daerah dalam rangka pengambilan keputusan yang menyangkut tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- p. Mengevaluasi dan menilai hasil pelaksanaan tugas para bawahan di lingkungan Kecamatan
- q. Memberikan petunjuk dan arahan bawahan
- r. Mendisposisi surat-surat kepada bawahan dengan bidang tugas masing-masing
- s. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku penilaian sebagai bahan penilaian DP-3
- t. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Sekretaris Kecamatan

Dalam pelaksanaan tugas Sekretaris Kecamatan setiap tahunnya membuat program kerja/kegiatan, yaitu :

- 1. Menyusun perencanaan kegiatan pembangunan Kecamatan Rumbio Jaya untuk tahun 2010

2. Melaksanakan pengendalian setiap kegiatan di tingkat Kecamatan
3. Melakukan evaluasi kegiatan tahun sebelumnya
4. Melaksanakan tugas kegiatan administrasi dan keuangan Kantor Kecamatan
5. Melaksanakan kegiatan tata usaha, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga Kecamatan
6. Menyiapkan bahan-bahan dan data untuk pembuatan dan laporan pemerintah Kecamatan
7. Menyiapkan kegiatan rapat koordinasi dinas jawatan dan muspida tingkat kecamatan.

3. Seksi Pemerintahan

Adapun program kerja dan kegiatan Seksi Pemerintahan adalah :

1. Menyusun program penyelenggaraan pemerintahan umum Desa dan Kelurahan di Kecamatan Rumbio Jaya yaitu memfasilitasi terlaksanya Pilkades di Desa Batang Batindih yang akan dilaksanakan pada tahun 2011.
2. Melaksanakan program pelaporan bidang pemerintahan yaitu menyampaikan data nominative Desa tahun 2010
3. Melaksanakan program pembinaan pengelolaan ADD Desa sehingga dapat dialokasikan dengan maksimal.

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Dalam hal program kerja dan kegiatan Seksi Perekonomian dan pembangunan sebagai berikut :

1. Menghimpun bahan-bahan penyusunan program pembinaan perekonomian produksi dan distribusi atau pembinaan lembaga perekonomian Kecamatan

2. Mempersiapkan bahan-bahan pelaksanaan Musrenbang Kecamatan dan program pembangunan Kecamatan serta pengawasan pelaksanaan pembangunan
3. Mempersiapkan bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup
4. Membuat program pelaksanaan pembangunan yang ada di Kecamatan.

5. Seksi Kesejahteraan Sosial

Sebagaimana Seksi lainnya Seksi Kesejahteraan Sosial Kantor Camat Rumbio Jaya yang mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Menyiapkan bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan
2. Melaksanakan program dan kegiatan pembinaan kesehatan masyarakat, pendidikan , keluarga berencana, keagamaan, social budaya, generasi muda, keanitaan dan pelayanan social lainnya di tingkat Kecamatan
3. Membuat laporan bidang pemberdayaan masyarakat.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Membuat program dan melaksanakan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban
2. Melaksanakan program dan kegiatan Polisi Pamong Praja
3. Melaksanakan kegiatan pembinaan Linmas, yaitu mendata dan menegaskan agar Linmas sebagai petugas Pam Pilkada 2011
4. Melaksanakan program pelayanan Perizinan dan Pengawasannya.

7. Seksi Kebersihan

Seksi Kebersihan mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Melaksanakan pembinaan kebersihan di lingkungan masyarakat
2. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelayanan kebersihan kawasan perkotaan, pedesaan dan pasar
3. Melaksanakan tugas program kebersihan dan keindahan serta penyuluhan kepada masyarakat.

8. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Rumbio Jaya belum terisi jabatannya sehingga program kerja dan kegiatan pada bagian ini tidak bias tersusun dan terlaksana

9. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan Kantor Camat Rumbio Jaya belum terisi jabatannya sehingga program kerja dan kegiatan pada bagian ini tidak bias tersusun dan terlaksana

10. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan Kantor Camat Rumbio Jaya mempunyai program kerja yaitu:

- Melaksanakan Pengolaan dan pengawasan Keuangan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian pada bab ini adalah hasil dari koesioner yang disebarkan kepada seluruh Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Data tersebut berupa identitas responden dan variabel penelitian.

1.1. Identitas Responden

Adapun data yang berhubung dengan responden adalah jenis kelamin, umur, lama bekerja, pangkat/Golongan dan pendidikan terakhir yang selanjutnya di gambarkan dalam beberapa table berikut ini.

Berdasarkan koesioner yang disebarkan kepada para responden, maka diperoleh data yang dilihat dari jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	9	56.25 %
2	Perempuan	7	43.75 %
Jumlah		16	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 16 orang, responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 9 orang atau 56.25 % dan responden Perempuan berjumlah sebanyak 7 orang atau 43.75 %.

Para responden diatas mempunyai umur yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, sebagaimana dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	22-30 Tahun	3	18.75 %
2	31-40 Tahun	6	37.5 %
3	41-50 Tahun	7	43.75 %
Jumlah		16	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 22-30 tahun adalah sebanyak 3 orang (18.75%), responden yang berumur 31-40 tahun adalah sebanyak 6 orang (37.5%), sedangkan responden yang berumur 41-50 tahun adalah sebanyak 7 orang (43.75%). Kemudian dengan lamanya masa bekerja responden berbeda satu dengan yang lainnya dan merupakan pengalaman pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan dan kendala selama bekerja di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

Untuk mengetahui masa bekerja responden dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 5.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 Tahun	2	12.5%
2	6-10 Tahun	2	12.5%
3	11-15 Tahun	3	18.75%
4	16-20 Tahun	5	31.25%
5	20 Tahun ke atas	4	25%
Jumlah		16	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, antara 0-5 Tahun sebanyak 2 orang (12.5%), responden yang bekerja antara 6-10 Tahun sebanyak 2 orang (12.5%), responden yang bekerja antara 11-15 Tahun sebanyak 3 orang (18.75%), responden yang bekerja antara 16-20 Tahun sebanyak 5 orang (31.25%), sedangkan responden yang bekerja diatas 20 Tahun sebanyak 4 orang (25%).

Lama bekerja pegawai sangat menentukan peningkatan kemampuan pegawai, semakin lama ia bekerja, maka semakin bertambah pengetahuan atau ilmunya, disamping pendidikan formal yang diraih pegawai, masa kerja juga menjadikan pegawai memiliki banyak pengalaman yang dapat diterapkan

rutinitas sehari-hari. Selanjutnya Pangkat/Golongan responden dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	5	31.25%
2	I/A-I/D	-	-
3	II/A-II/D	3	18.75%
4	III/A-III/D	6	37.5%
5	IV/A-IV/D	2	12.5%
Jumlah		16	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih banyaknya tenaga Honorer yaitu berjumlah 5 orang (31.25), sedangkan yang berpangkat I/A-I/D tidak ada (0), responden yang berpangkat II/A-II/D sebanyak 3 orang (18.75%), responden yang berpangkat III/A-III/D sebanyak 6 orang (37.5%), dan responden yang berpangkat IV/A-IV/D adalah sebanyak 2 orang (12.5%). Mengenai pangkat/golongan pegawai ini merupakan gambaran tentang tingkat profesionalitas pegawai dalam bidangnya masing-masing, semakin tinggi pangkat/golongan seseorang maka semakin dapat diakui keprofesinaliannya dalam bekerja.

Kemudian jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.1.5 Distribusi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	7	43.75%
4	DIPLOMA	4	25%
5	SARJANA (SI)	3	18.75%
6	MAGISTER (S2)	2	12.5%
Jumlah			100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, bahwa tidak mengambil responden/ pegawai yang berpendidikan SD dan SMP, kemudian responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 oarang (43.75%), responden yang berpendidikan DIPLOMA sebanyak 4 orang (25%), responden yang berpendidikan Sarjana (strata satu) sebanyak 3 oarang (18.75%), sedangkan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (12.5%).

Dengan adanya variasi tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar diharapkan terjadi saling memberikan masukan sesama pegawai terutama dalam bidang ilmu yang dimiliki. Yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam

menjalankan pekerjaan. Sedangkan yang kita ketahui bahwa tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi pola pikir karna dengan semakin tinggi ilmu yang dimiliki maka semakin mudah untuk melakukan pekerjaan.

1.2. Analisis Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Bab ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, yaitu pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, khususnya tentang masalah yang menjelaskan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

Data yang disajikan dalam tulisan ini, adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar sebagai responden dan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna mendapat data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pada bab ini ini penulis menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung dari objek penelitian. Adapun analisa dalam skripsi ini, penulis melakukan sesuai dengan kemampuan yang penulis miliki.

Sehubungan dengan hal ini, maka bab V ini penulis akan membahas hasil dengan penelitian mengenai bagaimana Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

1.2.1 Kebutuhan Fisiologis

Pada tingkatan terendah hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi terhadap kebutuhan fisiologis, perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan. Dan perumahan. Kebutuhan ini di pandang paling mendasar bukan saja setiap orang membutuhkan secara terus menerus sejak lahir hingga akhir ajalnya. Akan tetapi karena pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

Apabila kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi, maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Maka boleh dikatakan bahwa seseorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan, mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan fisiologis dapat berupa : Gaji/upah, insentif, THR, tranpor, dan tunjangan lainnya. Imbanlan berupa upah/gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membatu organisasi-organisasi mencapai pekerjaan-pekerjaan tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Pada teori kebutuhan dari McClelland gaji/upah penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi, ia dapat bersifat aktraktif bagimorang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afilisa, apabila hal tersebut sebagai bonus kelompok dan ai sangat dinilai oleh orang-orang yang dimiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan sebagai alat untuk membeli prestasi atau mengndalikan pihak lain.

Pada teori dua factor dari Herzberg, gaji/upah dalam bentuk gaji pokok atau salaries dapat mencegah timbulnya ketidakpuasaan, tetapi ai tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi, akan tetapi walupun membayaran berdasarkan prestasi yang diberikan sebagai imbalan-imbalan khusus untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kepuasan dan motivasi yang meningkat.

Tabel 5.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaji/Upah Yang Diberikan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	11	68,75%
3	Cukup Baik = C	3	18,75%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel 5.2.1.1 tentang tanggapan responden mengenai Gaji/upah yang diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Karana gaji yang di terima oleh pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Sudah dapat membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Responden yang menjawab sangat baik, sebanyak 2 orang atau sebesar (12,5%), responden yang menjawab baik sebanyak 11 orang atau sebesar (68,75%), responden yang menjawab cukup baik 3 orang atau sebesar (18,75%).

Tabel 5.2.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	1	6.25%
2	Baik = B	4	25%
3	Cukup Baik = C	5	31,25%
4	Kurang Baik = D	4	25%
5	Tidak Baik = E	2	12.5%
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.1.2 diatas pernyataan tentang tanggapan responden terhadap Insentif yang diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 31,25%. Karena Insentif yang terima oleh pegawai tidak memuaskan, bahkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab baik sebanyak 4 orang atau sebesar 25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 5 orang atau

sebesar 31,25%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 4 oarang atau sebesar 25%. Sedangkan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12.5%.

Tabel 5.2.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Uang Lembur Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	-	-
2	Baik = B	3	18,75%
3	Cukup Baik = C	2	12.25%
4	Kurang Baik = D	9	56,25%
5	Tidak Baik = E	2	12.25%
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.1.3 diatas, pertanyaan tentng tanggapan responden terhadap uang lembur yang diberikan pada oleh Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena uang lembur yang diberikan oleh kantor camat kepeda pegawai, tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawainya.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik tidak ada/ nihil, responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%,

responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,25%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 9 orang atau sebesar 56.25%, dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,25%.

Tabel 5.2.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	1	6,25%
2	Baik = B	8	50%
3	Cukup Baik = C	5	31,25%
4	Kurang Baik = D	2	12,5%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.1.4 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena THR dapat membantu kebutuhan pegawai.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 5 orang

atau sebesar 31,25%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%.

Tabel 5.2.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Tranpor Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	-	-
2	Baik = B	12	75%
3	Cukup Baik = C	1	6,25%
4	Kurang Baik = D	3	18,75%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.1.5 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden terhadap uang tranpor yang diberikan pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan baik atau sebesar 75%. Dikatakan Baik karena uang tranpor yang di terima oleh pegawai, sudah dapat memuaskan pegawai.

Jawaban responden yang menjawab baik sebanyak 12 orang atau sebesar 75%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6.25%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%.

Table 5.2.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Indikator Pertanyaan an	Persentase										Total responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Gaji/Upah	2	12,5	11	68,75	3	18,75	-	-	-	-	16
Insentif	1	6,25	4	25	5	31,25	4	25	2	12,5	16
Uang Lembur	-	-	3	18,75	2	12,5	9	56,25	2	6,25	16
THR	1	6,25	8	50	5	31,25	2	12.5	-	-	16
Tranpor	-	-	12	75	1	6,25	3	18,75	-	-	16
Jumlah	4		38		16		18		4		80
Rata-rata	1	5	7	47,5	3	20	4	16,25	1	18,75	100

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Dari table 5.2.1.6 diatas merupakan table rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, meliputi : gaji/upah, uang lembur, insentif, THR,dan tranpor Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik, atau sebesar 47,5%. Dikatakan cukup baik karena dalam pelaksanaan pemenuhan kebutuhan fisiologis kurang mampu dijalankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pemberian insentif yang belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai kurang termotivasi.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis memang kurang memuaskan pegawai terutama dalam insentif, uang lembur, pimpinan telah menjanjikan akan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya pimpinan kurang merealisasikannya, sehingga pegawai kantor camat kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, dan malas berada di kantor samapi jam pulang. Dan itu semua berdampak kepada pekerjaan mereka yang kurang optimal. Dan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 4 orang dengan rata-rata 1, persentase sebesar 5%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 38 orang dengan rata-rata, persentase sebesar 47,5%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 16 orang dengan rata-rata 3, persentase sebesar 20%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 18 orang dengan rata-rata 4, persentase sebesar 16,25%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.
- e. Sebanyak 4 orang dengan rata-rata 1, persentase sebesar 18,75%, menjawab tidak baik, motivasinya tergolong kurang baik.

1.2.2 Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai merasa aman terhadap ancaman atas pekerjaan yang dilakukan seperti asuransi kesehatan (ASKES), jaminan keamanan, terhadap ancaman di dalam dan di luar kantor, dan letak/lokasi lingkungan kerja dalam bekerja

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis cukup(tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia, kebutuhan-kebutuhan yang demikian yang sering dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (*security need*), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan criminal), keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economy security*), preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjahui hal-hal yang tidak dikenal, dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur serta yang dapat di prediksi.

Kebutuhan-kebutuhan akan keamanan juga mencakup keinginan untuk mengetahui batas-batas perilaku yang diperkenankan (*permissible behavior*) maksudnya keinginan akan kebebasan dalam batas-batas perilaku yang tidak memiliki pengetahuan lengkap tentang batas-batas mempunyai perasaan sangat bermacam.

Tabel 5.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Asuransi Kesehatan (ASKES) Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	5	31,25%
3	Cukup Baik = C	8	50%
4	Kurang Baik = D	1	6,25%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.2.1 diatas, pernyataann tentang tanggapan responden terhadap ASKES yang diberikan pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik kerana ASKES belum berjalan secara optimal.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%, responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang atau sebesar 31,25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Kenyamanan dan keamanan Dalam Bekerja Yang Diberikan Kantor Camat Rumbio Jaya

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	6	37,5%
2	Baik = B	9	56,25%
3	Cukup Baik = C	1	6,25%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.2.2 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden pada kenyamanan dan keamanan dalam bekerja di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena kemanan dan nyaman di Kantor Camat Rumbio Jaya, sudah membuat pegawai nyaman dalam menjalankan tugas.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%, responden yang menjawab baik sebanyak 9 orang atau sebesar 56,25%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	5	31,25%
2	Baik = B	10	62,5%
3	Cukup Baik = C	1	6,25%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.2.3 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden pada Lingkungan Kerja di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik karena lingkungan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar sudah hamper memenuhi standar.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 31,25%, responden yang menjawab baik sebanyak 10 orang atau sebesar 62,5%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Terhadap Ancaman di dalam dan luar Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	3	18,75%
2	Baik = B	9	56,25%
3	Cukup Baik = C	3	18,75%
4	Kurang Baik = D	1	6,25%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.2.4 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden pada keamanan terhadap ancaman di dalam dan di luar Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik kerana untuk menjaga keamanan di Kantor Sudah disediakan Satpol PP.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, responden yang menjawab baik sebanyak 9 orang atau sebesar 56,25%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, sedangkan respon yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Harmonis

Sesama Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	3	18,75%
2	Baik = B	11	68,75%
3	Cukup Baik = C	2	12,5%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.2.5 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden mengenai hubungan harmonis sesama pegawai di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Dikatakan baik karena hubungan yang terjadi sudah baik.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, responden yang menjawab baik sebanyak 11 orang atau sebesar 68,75%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%.

Table 5.2.2.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Rasa Aman Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Indikator Pertanyaan	Persentase										Total responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
ASKES	-	-	4	25	10	62,5	2	12,5	-	-	16
Keamanan dan kenyamanan	6	37,5	9	56,25	1	6,25	-	-	-	-	16
Lingkungan Kerja	5	31,25	10	62,5	1	6,25	-		-	-	16
Jaminan keamanan di dalam, luar kantor	3	18,75	9	56,25	3	18,75	1	6,25	-	-	16
Harmonis	3	18,75	11	68,75	2	12,5	-	-	-	-	16
Jumlah	17		43		17		3		-	-	80
Rata-rata	3	21,25	9	53,75	3	21,25	1	3,75	-	-	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2012

Dari table 5.2.2.6 diatas merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan Akan Rasa Aman yang meliputi: ASKES , Keamanan dan kenyamanan, Lingkungan Kerja, jaminan keamanan di dalam dan diluar kantor, hubungan harmonis di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 53,75%. Dikatakan cukup baik karena pegawai belum merasa puas, akan jaminan kesehatan mereka terima, karena dalam prakteknya jaminan kesehatan tidak berjalan secara optimal, dan itu membuat motivasi pegawai rendah.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa kebutuhan akan rasa aman, seperti tingkat kenyamanan dan lingkungan kantor camat rumbio jaya sudah bisa dikatakan membuat pegawai kantor camat rumbio jaya merasa nyaman. Cuma dalam pelaksanaan ASKES pegawai kantor camat merasa belum bisa diterapkan secara optimal. Dan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 17 orang dengan rata-rata 3, persentase sebesar 21,25%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 43 orang dengan rata-rata 9, persentase sebesar 53,75%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 17 orang dengan rata-rata 3, persentase sebesar 21,25%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 3 orang dengan rata-rata 1, persentase sebesar 3,75%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

1.2.3 Kebutuhan Sosial

Sewaktu kebutuhan fisikologis manusia dan kebutuhan akan rasa aman relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan social yang merupakan kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi monivator penting bagi prilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin bersosilisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, walupun banyak pimpinan dewasa ini memahami adanya kebutuhan-kebutuhan demikian, kadang meraka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagiorganisasi mereka, sehingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

Table 5.2.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Penerimaan Pegawai Baru Pada Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	3	18,75%
2	Baik = B	7	43,75%
3	Cukup Baik = C	6	37,5%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.3.1 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden mengenai pegawai pegawai lain di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, responden yang menjawab baik sebanyak 7 orang atau sebesar 43,75%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Table 5.2.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kesetiakawanan Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	11	68,75%
3	Cukup Baik = C	3	18,75%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.3.2 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden mengenai hubungan kesetiakawanan pegawai di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Dikatakan

baik kerana hubungan kesetiakawanan antara sesame pegawai berjalan dengan baik.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,75%, responden yang menjawab baik sebanyak 11 orang atau sebesar 68,75%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%.

Table 5.2.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	10	62,5%
3	Cukup Baik = C	4	25%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut table 5.2.3.3 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden mengenai Komunikasi pada di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dapat di kategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik karena komunikasi antara sesame pegawai baik.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%, responden yang menjawab baik sebanyak 10 orang atau sebesar 62,5%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 25%.

Table 5.2.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Yang Diberikan Pimpinan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	3	18,75%
2	Baik = B	2	6,25%
3	Cukup Baik = C	8	50%
4	Kurang Baik = D	3	18,75%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.3.4 tentang tanggapan responden mengenai dorongan yang diberikan oleh pimpinan kantor camat rumbio jaya dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena dorongan yang diberikan oleh pimpinan belum di realisasikan secara optimal.

Jawaban responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, responden yang menjawab baik sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau

sebesar 50%,responden yang menjawab kurang baik sebanyak 3 oarang atau sebesar 18,75%.

Table 5.2.3.5 Tanggapan Responden Terhadap perhatian atasan pada Kebutuhan pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	1	6,25%
2	Baik = B	2	12,5%
3	Cukup Baik = C	7	43,75%
4	Kurang Baik = D	6	37,5%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.3.5 mengenai tanggapan responden terhadap perhatian atasan pada kebutuhan pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup baik atau sebesar 43,75%. Dikatakan cukup baik karena perhatian yang yang diberikan atasan terhadap kebutuhan pegawai belum berjalan secara optimal.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baiak adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 43,75%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Table 5.2.3.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Indikator Pertanyaan	Persentase										Total responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Penerimaan pegawai	3	18,75	7	43,75	6	37,5	-		-		16
Hubungan kesetikawanan	2	12,5	11	68,75	3	18,75	-		-		16
Komunikasi	2	12,5	10	62,5	4	25	-		-		16
Dorongan pimpinan	3	18,75	2	12,5	8	50	3	18,75	-		16
Kebutuhan pegawai	2	12,5	1	6,25	7	43,75	6	37,5	-		16
Jumlah	12		31		28		9		-		80
Rata-rata	2	15	6	38,75	6	35	2	11,25			100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2012

Dari table 5.6.7 diatas merupakan table rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan social yang meliputi: proses penerimaan pegawai, hubungan kesetiakawanan, komunikasi, dorongan dari pimpinan, kebutuhan pegawai, di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 38,75%. Dikatakan kurang baik karena ketika hubungan baik mampu memberikan dampak positif, dalam meningkatkan motivasi kerja, namun dorongan serta kebutuhan pegawai yang mengganggu mereka, sebab pimpinan atau atasan yang kurang memperhatikan

dalam memberikan dorongan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan kurangnya memperhatikan kebutuhan pegawai.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pimpinan kantor camat rumbio jaya kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai/karyawannya serta kurangnya dorongan yang diberikan kepada pegawai sehingga membuat pegawai tidak bergairah dalam menjalankan tugas dan kurang merasa nyaman berada di kantor. Dan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 12 orang dengan rata-rata 2, persentase sebesar 15%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 31 orang dengan rata-rata 6, persentase sebesar 38,75%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 28 orang dengan rata-rata 6, persentase sebesar 35%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 9 orang dengan rata-rata 2, persentase sebesar 11,25%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

1.2.4 Kebutuhan Akan Penghargaan

Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan adalah suatu keinginan yang berasal dari pengemlopokan kebutuhan secara egoistic dan dapat dipenuhi oleh pimpinan melalui pujian lisan, imbalan atau hadiah, pengakuan akan prestasi .

Dalam hirarki Maslow, adanya kebutuhan-kebutuhan egoistic untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi dan kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta indepedensi (ketidak ketergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan reputasi seseorang individu, atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengkuan apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan olh pihak lain.

Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan untuk melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimamfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja ke organisasian luar biasa. Tidak seperti halnya kebutuhan-kebutuhan tingkatan lebih rendah, kebutuhan akan pengharugaan jarang sekali terpenuhi secara sempurna,bahkan kita dapat mengatakan bahwa tidak pernah terpuaskan.

Tabel 5.2.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Akan Prestasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	1	6,25%
2	Baik = B	6	37,5%
3	Cukup Baik = C	9	56,25%
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.4.1 tanggapan responden terhadap pengakuan akan prestasi kerja pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik kerana pengakuan akan prestasi kurang di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga membuat pegawai malas dan kurang bersemangat.

Responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%, responden yang menjawab Cukup baik sebanyak 9 oarang atau sebesar 56,25%.

Tabel 5.2.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Imbalan/Hadiah Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	-	-
2	Baik = B	4	25%
3	Cukup Baik = C	7	43,75%
4	Kurang Baik = D	5	31,25%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.4.2 tentang tanggapan responden terhadap imbalan/hadiah pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 43,75%. Dikatakan cukup baik karena imbalan/Hadiah yang diterima oleh pegawai, belum memuaskan pegawai.

Jawaban responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 4 orang atau sebesar 25%, responden yang menjawab, cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 43,75%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 5 orang atau sebesar 31,25%.

Tabel 5.2.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Reputasi dan Prestasi Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5
2	Baik = B	10	62,5%
3	Cukup Baik = C	3	18,75%
4	Kurang Baik = D	1	6,25%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.4.3 tentang tanggapan responden terhadap reputasi dan prestasi pada kantor camat rubio jaya kabupaten Kampar, dapat dikategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik Karena reputasi sudah di anggap baik oleh oleh pegawai.

Jawaban responden yang menjawab jawban sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5, responden yang menjwab baik sebanyak 10 orang tau sebesar 62,5%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.4.4 Tanggapan Responden Terhadap Pujian Lisan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	-	-
2	Baik = B	8	50%
3	Cukup Baik = C	8	50 %
4	Kurang Baik = D	-	-
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.4.4 tanggapan responden terhadap pujian lisan yang diberikan pimpinan pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena pujian lisan belum bisa direalisasikan secara optimal.

Jawaban responden yang menjawab baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50%.

**Tabel 5.2.4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pegawai
Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar**

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	3	18,75%
3	Cukup Baik = C	5	31,25%
4	Kurang Baik = D	6	37,5%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Menurut tabel 5.2.4.5 tentang tanggapan responden terhadap kepuasan pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorika kurang baik atau sebesar 37,5%. Dikatakan kurang baik kerana tingkat kepuasan pegawai belum sepenuhnya terpenuhi.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%, responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang atau sebesar 18,75%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 31,25%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Tabel 5.2.4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Penghargaan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Indikator Pertanyaan	Persentase										Total responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pengakuan prestasi	1	6.25	6	37,5	9	56.25	-	-	-	-	16
Imbalan/ hadiah	-	-	4	25	7	43.75	5	31,25	-	-	16
Reputasi dan prestasi	2	12.5	10	62,5	3	18,75	1	6,25	-	-	16
Pujian lisan	-	-	8	50	8	50	-	-	-	-	16
Kepuasan pegawai	2	12.5	3	18,75	5	31,25	6	37,5	-	-	16
Jumlah	5		31		32		12				80
Rata-rata	1	6,25	6	38,75	6	40	3	15			100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2012

Dari tabel 5.2.4.6 diatas merupakan table rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan akan penghargaan yang meliputi : pengakuan prestasi, imbalan/hadiah, reputasi dan prestasi, pujian lisan, kepuasan pegawai di Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 40%. Dikatakan cukup baik karena dalam pemberian penghargaan kurang diterapkan oleh pimpinan sehingga motivasi mereka rendah karena mereka merasa pemberian penghargaan tidak sesuai dengan prestasi yang dimiliki.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam hal tingkat kebutuhan penghargaan kurang di apresiasi oleh pimpinannya, contohnya saja dalam pujian lisan, bisa dikatakan pimpinan jarang memberikan kepada pegawainya sehingga pegawai kurang bergairah, dan tidak bersemangat berada di kantor bahkan membuat pegawai keluar masuk kantor Dan dengan rincian sebagai berikut :

- e. Sebanyak 5 orang dengan rata-rata 1 dengan persentase sebesar 6,25%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- f. Sebanyak 31 orang dengan rata-rata 6 dengan persentase sebesar 38,75%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- g. Sebanyak 32 orang dengan rata-rata 6 dengan persentase sebesar 40%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- h. Sebanyak 12 orang dengan rata-rata 3 dengan persentase sebesar 15%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

1.2.5 Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Dalam hal meniti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis menjadi kemampuan efektif. Dengan pengembangan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar lagi bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Seorang atasan selalu dituntut untuk berbuat adil terhadap para bawahannya dalam mengambil suatu kebijakan atau suatu keputusan, apabila hal ini tidak terlaksana maka berakibat terjadinya kecemburuan sosial, bekerja malas-malasan, kurang disiplin dan banyak lagi hal negatif yang mungkin saja terjadi

Menjadi seorang pemimpin yang baik juga harus mengetahui apa-apa saja kebutuhan para pegawainya baik itu bersifat materiil maupun non materiil, dan pemimpin juga harus selalu memberikan dorongan yang bersifat positif kepada karyawannya.

Tabel 5.2.5.1 Tanggapan Responden Terhadap Skill Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	-	-
2	Baik = B	6	37,5%
3	Cukup Baik = C	9	56,25%
4	Kurang Baik = D	1	6,25%
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel 5.2.5.1 tentang tanggapan responden terhadap skill yang dimiliki oleh kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan Kurang baik karena skill yang dimiliki oleh pegawai masih kurang, bisa dilihat dari pendidikan terakhir, masih banyaknya tamatan SMA, seperti yang diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuan.

Responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 56,25%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%.

Tabel 5.2.5.2 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	4	25%
2	Baik = B	8	50%
3	Cukup Baik = C	4	25%
4	Kurang Baik = D	-	
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel 5.2.5.2 tentang tanggapan responden terhadap pelatihan pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena peltihan dudah di anggap baik oleh pegawai.

Responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 4 orang atau sebesar 25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 4%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 25%.

Tabel 5.2.5.3 Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	8	50%
3	Cukup Baik = C	6	37,5%
4	Kurang Baik = D	-	
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel 5.2.5.3 tentang tanggapan responden terhadap promosi jabatan pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Karna pegawai merasa cukup baik, akan promosi jabatan.

Responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50% ,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Tabel 5.2.5.4 Tanggapan Responden Terhadap Dijanjikan Kewenangan Lebih Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	2	12,5%
2	Baik = B	8	50%
3	Cukup Baik = C	6	37,5%
4	Kurang Baik = D	-	
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan tabel 5.2.5.4 tentang tanggapan responden terhadap dijanjikannya kewenangan lebih pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena dijanjikan kewenangan lebih belum berjalan secara optimal.

Responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 2 orang atau sebesar 12,5%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 50% ,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Tabel 5.2.5.5 Tanggapan Responden Terhadap Potensi Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

No	Alternative Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik = A	1	6,25%
2	Baik = B	9	56,25%
3	Cukup Baik = C	6	37,5%
4	Kurang Baik = D	-	
5	Tidak Baik = E	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber : Hasil penelitian Lapangan 2012

Berdasarkan table 5.2.5.5 tentang tanggapan responden terhadap potensi yang dimiliki pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena potensi yang dimiliki pegawai masih tergolong cukup baik.

Responden yang menjawab jawaban baik sebanyak 1 orang atau sebesar 6,25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 56,25% ,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 orang atau sebesar 37,5%.

Tabel 5.2.5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Indikator Pertanyaan	Persentase										Total responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Skiil	-	-	6	37,5	9	56,25	1	6,25	-	-	16
Pelatihan	4	25	8	50	4	25	-	-	-	-	16
Promosi Jabatan	2	12,5	8	50	6	37,5	-	-	-	-	16
Wewenang Lebih	2	12,5	8	50	6	37,5	-	-	-	-	16
Potensi	1	6,25	9	56,25	6	37,5	-	-	-	-	16
Jumlah	9		39		31		1				80
Rata-rata	1,8	11,25	8	48,75	6	38,75	0,2	1,25			100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2012

Dari table 5.2.5.6 diatas merupakan table rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri yang meliputi : Skill, Pelatihan, Promosi Jabatan, Wewenang Lebih pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 48,75%. Dikatakan cukup baik karena Potensi serta skill yang di miliki oleh pegawai kantor masih kurang.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa memang masih kurangnya pengetahuan atau skill dan potensi yang

dimiliki oleh pegawai kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar, dan dapat dilihat dari segi tingkat pendidikannya, masih banyaknya pegawai yang tamatan SMA, dan itu berdampak pada kinerjanya. Dan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Sebanyak 9 orang dengan rata-rata 1,8 dengan persentase sebesar 11,25%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 39 orang dengan rata-rata 8 dengan persentase sebesar 48,75%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 31 orang dengan rata-rata 6 dengan sebesar 38,75%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 1 orang dengan persentase 0,5 dengan persentase sebesar 1,25% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator dilihat dari keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5.2.5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Keseluruhan

Indikator

Indicator Penelitian	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Kebutuhan Fisiologis	4	5	38	47.5	16	20	18	22.5	4	5	80
Kebutuhan Rasa aman	17	21.25	43	53.75	17	21.25	3	3.75	-	-	80
kebutuhan sosial	12	15	31	38.75	28	35	9	11.25	-	-	80
kebutuhan akan penghargaan	5	6.25	31	38.75	32	40	12	15	-	-	80
kebutuhan aktualisasi diri	9	11.25	39	48.75	31	38.75	1	1.25	-	-	80
Jumlah	47	58.75	182	227.5	124	155	43	53.75	4	5	500
Rata-rata	9,4	11,75	36,4	45,5	24,8	31	8,6	10,75	0,8	1	80
											100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2012

Dari tabel 5.2.5.7 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 47 dengan rata-rata 9,4 persentase sebesar 11,75%, dan menjawab baik sebanyak 182 dengan rata-rata 36,4 persentase sebesar 45,5%, dan menjawab cukup baik 124 dengan rata-rata 24,6 persentase sebesar 31%, dan menjawab kurang baik sebanyak 43 dengan rata-rata 8,6 persentase sebesar 10,75%, dan menjawab tidak baik sebanyak 4 dengan rata-rata 0,8 persentase sebesar 1%. Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Ari Kunto sebagai berikut ini:

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dari keseluruhan indikator yang telah dianjurkan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

- a. Sangat Baik : 80 – 100%
- b. Baik : 60 – 79%
- c. Cukup Baik : 40 – 59%
- d. Kurang Baik : 30 – 39%
- e. Tidak Baik : Kurang dari 30%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 45,5%.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar yang langsung dari Kepala Bagian Kesejahteraan Sosial, dapat dikatakan bahwa Motivasi pada Kantor Camat Rumbio jaya Cukup Baik, karna apa yang Pegawai

dapatkan di Kantor Camat Rumbio Jaya sudah dapat Membantu memenuhi kebutuhan pegawai.

1.3. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya factor yang dominan yang mempengaruhi turunnya motivasi kerja pegawai adalah rasa ketidak puasan para pegawai. Kepuasan pegawai akan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam tugas yang diembankan.

Maka dari pada itu agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, maka dibentuklah upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai, misalnya lebih memperhatikan dalam memberikan Insentif, uang lembur, hadiah/imbalan yang memuaskan untuk pegawai serta sebagai pimpinan lebih memperhatikan keadaan/kebutuhan pegawainya baik dari segi kebutuhan social, penghargaan dan kebutuhan-kebutuhan lainnnya agar motivasi tetap meningkat. Karena dengan meningkatnya motivasi maka secara tidak langsung semangat kerja pagawai semakin meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rekafitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan fisikologis seperti gaji, uang lembur, insentif, dan THR, Tranpor Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah termasuk kategori Cukup baik atau sebesar 47,5, dengan rincian dengan rincian Sebanyak 4 orang, dengan rata-rata 1, persentase sebesar 5%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, Sebanyak 38 orang, dengan rata-rata 7, persentase sebesar 47,5%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik, Sebanyak 16 orang, dengan rata-rata 3, persentase sebesar 20%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, Sebanyak 18 orang, dengan rata-rata 4, persentase sebesar 16,25%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik, Sebanyak 4 orang, dengan rata-rata 1, persentase sebesar 18,75%, menjawab tidak baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Dari penjelasan rekafitulasi frekuensi tanggapan mengenai kebutuhan akan rasa aman meliputi : ASKES, kenyamanan, lingkungan kerja, ancaman dari luar dan dalam kantor, hubungan harmonis, Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah kategori Cukup Baik atau sebesar 53,75%, dengan rincian Sebanyak 17 orang, dengan rata-rata 3, persentase sebesar 21,25%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, Sebanyak 43 orang, dengan rata-rata 9, persentase sebesar 53,75%, menjawab baik,

motivasi terdapat dalam kategori baik, Sebanyak 17 orang, dengan rata-rata 3, persentase sebesar 21,25%, menjawab cukup baik, motivasi terdapat dalam kategori cukup baik, Sebanyak 3 orang, dengan rata-rata 1 atau sebesar 3,75%, menjawab kurang baik, motivasi terdapat dalam kategori kurang baik.

Menurut tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap kebutuhan sosial yang meliputi : penerimaan pegawai lain, kesetiakawanan, komunikasi, dorongan, kebutuhan pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah termasuk kategori Kurang Baik atau sebesar 38,75%, dengan rincian Sebanyak 12 orang dengan rata-rata 2, persentase sebesar 15%, menjawab sangat baik, motivasi terdapat dalam kategori sangat baik, Sebanyak 31 orang, dengan rata-rata 6 atau sebesar 38,75%, menjawab baik, motivasi terdapat dalam kategori baik, Sebanyak 28 orang, dengan rata-rata 6, persentase sebesar 35%, menjawab cukup baik, motivasi terdapat dalam kategori cukup baik, Sebanyak 9 orang, dengan rata-rata 2 atau sebesar 11,25%, menjawab kurang baik, motivasi terdapat dalam kategori kurang baik.

Dari tabel rekapitulasi frekuensi tentang tanggapan responden terhadap kebutuhan akan penghargaan yang meliputi : pengakuan prestasi, imbalan/hadiah, reputasi, pujian lisan, kepuasan pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah termasuk kategori Cukup baik atau sebesar 40%, dengan rincian, Sebanyak 5 orang, dengan rata-rata 1, persentase sebesar 6,25%, menjawab sangat baik, motivasi terdapat dalam kategori sangat baik, Sebanyak 31 orang dengan rata-rata 6, persentase sebesar 38,75%, menjawab baik, motivasi terdapat dalam kategori baik, Sebanyak 32 orang, dengan rata-rata 6,

persentase sebesar 40%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, Sebanyak 12 orang dengan rata-rata 3 atau sebesar 15%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Menurut table rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi : skiil, pelatihan, promosi, kewenangan lebih, potensi pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar adalah remasuk kategori Cukup baik atau sebesar 48,75% dengan rincian, Sebanyak 9 orang dengan rata-rata 1,8, persentase sebesar 11,25%, menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, Sebanyak 39 orang dengan rata-rata 8 sebesar 48,75%, menjawab baik, motivasinya tergolong baik, Sebanyak 31 orang dengan rata-rata 6 sebesar 38,75%, menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, Sebanyak 1 orang dengan rata-rata 0,2, persentase sebesar 15%, menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi atas 5 dasar kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, dalam penelitian ini kebutuhan-kebutuhan itu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Adapun permasalahan tersebut adalah :

1. Kebutuhan fisikologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar di antara kebutuhan-kebutuhan lainnya, berdasarkan rekapitulasi

responden terhadap kebutuhan psikologis dikategorikan cukup baik atau sebesar 47,5%. Hal ini disebabkan karena pemimpin kurang memperhatikan dalam memberikan insentif, uang lembur, THR, gaji, tranpor dan pada akhirnya motivasi kerjanya cukup baik dalam melaksanakan tugas kantor.

2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu jaminan keamanan seseorang dalam bekerja sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya jaminan tentang keselamatan kerja maka pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan cepat tercapai karena tidak adanya yang menjadi beban atau masalah yang mengganggu pikirannya dan membuat mereka lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya mereka. Berdasarkan kebutuhan ini kebutuhan rasa aman dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 53,75%, karena dalam pemberian jaminan keamanan dan kenyamanan masih dinilai cukup baik.
3. Kebutuhan social, kebutuhan social dinilai kurang baik atau sebesar 38,75% karena pimpinan belum bisa memenuhi kebutuhan pegawai
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini dinilai Cukup baik atau sebesar 40%, karena dalam pemimpin belum merealisasikannya secara optimal.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini dinilai cukup baik atau sebesar 48,75%, karena masih kurangnya potensi atau skill yang dimiliki oleh pegawai kantor camat rumbio jaya.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Disarankan pada Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya untuk lebih meningkatkan pelayanannya.
2. Disarankan kepada Pegawai Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar untuk lebih memperhatikan keluhan-keluhan masyarakat
3. Disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan pegawainya dalam hal memberikan kebutuhan fisiologis.
4. Diharapkan Kantor Camat Rumbio Jaya lebih mengutamakan kebutuhan rasa aman bagi pegawainya, agar pegawai lebih terjamin keamanan kerjanya.
5. Disarankan pimpinan Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar agar lebih memperhatikan masalah hubungan sosial antara pegawai dan juga masalah penerimaan anggota kelompok dan hubungan kesetiakawanan lebih dipererat lagi.
6. Dalam hal kebutuhan akan penghargaan ini diharapkan agar pimpinan lebih bisa mengapresiasi atau direalisasikan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
7. Kebutuhan aktualisasi diri membuat pegawai dalam melakukan aktivitas kantor akan lebih bergairah dan lebih menciptakan kinerja yang baik pula. Untuk itu pimpinan Kantor Camat Rumbio Jaya seharusnya lebih memberikan hal dalam berkreasi untuk menciptakan hal-hal baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu, S.P, 2000 *Manajemen SDM, Manajemen Sumber Daya Manusia*, cv Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, *Manajemen SDM*, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Manullang dan Marihot AMH, *Manajemen Personalia*, Gaja Mada Press, Yogyakarta, 2001
- Moekijat, *Manajemen Kpegawaian (personalia Manajemen)*, alumni Bandung. 1983
- Siagian P. Sondang, *teori motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Handoko, Han T, 1998, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Gaja Mada Yogyakarta
- Winardi, J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta 2002
- Purba Kharunsyah S. Sos *Manajemen sumber daya manusia*, Suska Press Pekanbaru, 2008
- Thoha Mitha *Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada Yogyakarta 1983
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, cv Alfabeta Bandung. 2003.
- Robbins P, Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Prenhallindo, 2001
- Winardi, *Manajemen Konflik*, Mandar Maju, 1994 Bandung
- Soehardi, *Perilaku Organisasi*, PEE UST. 2003
- Wahjosumijono, *Kepemimpinan dan motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1985
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Nitisemito S. Alex, 1999, *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simora, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR CAMAT RUMBIO JAYA

